

Inhaltsverzeichnis

A. Einführung in die Untersuchung	23
I. Stellenwert beruflicher Fortbildung	25
II. Derzeitige Möglichkeiten zur Investitionssicherung	26
III. Formulierung des Forschungsgegenstandes	28
IV. Gang der weiteren Untersuchung	30
B. Rechtliche Bewertung von Rückzahlungsklauseln	31
I. Erläuterung der Grundbegriffe	31
1. Fortbildung – Ausbildung – Umschulung	31
a) <i>Klassische Berufsausbildung</i>	32
b) <i>Fortbildung</i>	32
c) <i>Umschulung</i>	33
d) <i>Erscheinungsformen</i>	34
2. Rechtsgrundlagen beruflicher Fortbildung	34
3. Rückzahlungsklauseln in Fortbildungsvereinbarungen	35
a) <i>Inhalt einer Fortbildungsvereinbarung</i>	36
b) <i>Erscheinungsformen von Rückzahlungsklauseln</i>	36
II. Grundlegende Interessenkollision zwischen Amortisation und Arbeitnehmermobilität	38
III. Die „Zumutbarkeitsformel“ des BAG und die Rechtsprechung vor 2002	38
IV. Anforderungen nach derzeitigem Stand der Rechtsprechung	41
1. Rückzahlungsklauseln als allgemeine Geschäftsbedingungen	42
2. Maßgaben der Inhaltskontrolle	43
a) <i>Zulässigkeit – „Ob“ der Rückforderung</i>	44
aa) <i>Geldwerter Vorteil</i>	44

bb) <i>Interessen des Arbeitgebers – Ausschluss bestimmter Fortbildungen</i>	46
b) <i>Inhaltliche Anforderungen – „Wann, wie lange und wie viel?“</i>	47
aa) <i>„Wann?“ – Auslösende Tatbestände</i>	48
(1) <i>Differenzierung nach Verantwortungssphären</i>	49
(2) <i>Bedeutung des Transparenzgebots</i>	52
(3) <i>Sonderfall des Abbruchs der Fortbildung</i>	54
(4) <i>Zwischenergebnis</i>	56
bb) <i>„Wie lange?“ – Zulässige Bindungsdauer</i>	56
cc) <i>„Wie viel?“ – Umfang und Bezeichnung der Kosten</i>	58
(1) <i>Erstattungsfähige Kosten</i>	59
(2) <i>Transparente Angabe der Kosten nach Grund und Höhe</i>	61
c) <i>Ungeklärte Fragen</i>	63
(1) <i>Ratierliche Minderung des Rückzahlungsbetrages</i>	64
(2) <i>Bindungsdauer bei Fortbildungen ohne Freistellung</i>	66
(3) <i>Zeitpunkt der Vereinbarung</i>	67
3. <i>Rechtsfolgen unwirksamer Klauseln</i>	69
a) <i>Vertragliche Ansprüche aus der Rückzahlungsklausel</i>	70
b) <i>Bereicherungsrechtliche Ansprüche</i>	71
4. <i>Zwischenergebnis</i>	71
V. <i>Kritische Würdigung der Rechtsprechung</i>	72
1. <i>Fortbildungsvereinbarungen als „Verbraucherverträge“ gem. § 310 Abs. 3 BGB?</i>	74
2. <i>Möglichkeiten des Einsatzes rechtsfolgenkorrigierender Instrumente</i>	79
a) <i>Geltungserhaltende Reduktion</i>	80
aa) <i>Begriffsbestimmung und Abgrenzung zu ergänzender Vertragsauslegung</i>	80
(1) <i>Methodische Grundlagen geltungserhaltender Reduktion</i>	80
(2) <i>Inhaltlicher Maßstab</i>	81
bb) <i>Rechtsprechung des BAG vor dem Schuldrechtsmodernisierungsgesetz</i>	84

cc) <i>Rechtsprechung des BGH</i>	85
dd) <i>Kehrtwende des BAG mit Urteil vom 4.3.2004</i>	86
ee) <i>Grundsatzentscheidung des EuGH vom 14.6.2012</i> <i>– Banco Espanol de Credito</i>	88
ff) <i>Begründung des Verbots der geltungserhaltenden</i> <i>Reduktion</i>	89
gg) <i>Zwischenergebnis zur geltungserhaltenden</i> <i>Reduktion</i>	91
b) <i>Figuren der „Teilunwirksamkeit“ und der „blue-</i> <i>pencil-Test“</i>	91
aa) <i>Methodische Grundlagen der „Teilbarkeit“ einer</i> <i>„Klausel“</i>	92
(1) <i>Sprachliche/formelle Teilbarkeit</i>	93
(2) <i>Inhaltliche/Materielle Teilbarkeit</i>	94
(3) <i>Kombinationslösung: Inhaltliche</i> <i>Selbstständigkeit bei sprachlicher</i> <i>Trennbarkeit</i>	95
bb) <i>Schwachpunkte der aktuellen Diskussion</i>	96
cc) <i>Definition des Begriffs „Klausel“ als</i> <i>Ausgangspunkt aller Überlegungen</i>	98
(1) <i>Bestandsaufnahme und historische</i> <i>Entwicklung</i>	98
(2) <i>Versuch der Definition des Begriffes „Klausel“</i>	100
(a) <i>Inhaltlich abgrenzbare Regelung</i>	101
(b) <i>Sprachliche Trennung</i>	101
(c) <i>Definition für die weitere Untersuchung</i>	102
(3) <i>Konsequenzen für die Bestimmung des</i> <i>Gegenstands der Inhaltskontrolle</i>	103
(4) <i>Zwischenergebnis</i>	107
dd) <i>„Blue-pencil-Test“ – Worthülse oder rechtliches</i> <i>Instrument?</i>	107
(1) <i>Herkunft und Begriffsklärung</i>	108
(2) <i>Voraussetzungen des „blue-pencil-Tests“</i>	109
(3) <i>Anwendung in der Rechtsprechung</i>	111
(4) <i>Eigene Würdigung des „blue-pencil-Tests“</i>	114
c) <i>Anwendung auf „überschießende“</i> <i>Rückzahlungsklauseln</i>	115
aa) <i>Bindungsdauer</i>	116

bb) <i>Fallgruppen der Rückzahlung</i>	116
cc) <i>Angabe der zu erstattenden Kosten</i>	118
dd) <i>Zwischenergebnis</i>	120
d) <i>Ergebnisse der bisherigen Erörterungen</i>	121
e) <i>Ergänzende Vertragsauslegung</i>	121
aa) <i>Zulässigkeit und dogmatische Grundlagen</i>	122
(1) <i>Anknüpfung im AGB-Recht</i>	123
(2) <i>Maßstab und Vorgehen</i>	124
(3) <i>Einführung eines Unzumutbarkeitskriteriums in der Rechtsprechung des BAG</i>	126
(4) <i>Rezeption in der Literatur</i>	129
bb) <i>Übertragung auf typische Fehlerquellen bei Rückzahlungsklauseln</i>	131
(1) <i>Bindungsdauer</i>	132
(2) <i>Auslösende Tatbestände</i>	134
(a) <i>Pauschalregelungen</i>	134
(b) <i>Angabe verschiedener Rückzahlungsgründe</i>	137
(3) <i>Angabe der zu erstattenden Kostenpositionen</i>	137
(4) <i>Zwischenergebnis</i>	138
cc) <i>Ablehnende Auffassung der Rechtsprechung</i>	139
(1) <i>Das Transparenzgebot als Grenze der ergänzenden Vertragsauslegung?</i>	139
(a) <i>Inhalt des Transparenzgebotes</i>	139
(b) <i>Transparenzgebot als Tatbestandsmerkmal</i>	141
(c) <i>(Keine) Berücksichtigung auf Rechtsfolge</i>	142
(2) <i>Präventiver Zweck des AGB-Rechts</i>	144
(a) <i>Inhalt des Präventionsgebots</i>	144
(b) <i>Präventionsgebot als tragende Begründung des Verbots geltungserhaltender Reduktion</i>	145
(c) <i>Auswirkungen auf die ergänzende Vertragsauslegung</i>	146
(d) <i>Prävention als oberstes Ziel des AGB- Rechts?</i>	147

(e) <i>Stellungnahme zur Funktion des Präventionsgebotes</i>	149
dd) <i>Vorteile einer ergänzenden Vertragsauslegung von Rückzahlungsklauseln</i>	151
(1) <i>Strukturelle Besonderheiten von Fortbildungsvereinbarungen</i>	151
(2) <i>Allgemeine Vorteile flexibler Rechtsprechung</i>	157
(3) <i>Benachteiligung „kleiner“ Arbeitgeber?</i>	158
(4) <i>Ausgleich über subjektive Komponente</i>	159
(a) <i>Dogmatische Anknüpfung und Berechtigung eines subjektiven Korrektivs</i>	160
(b) <i>Inhaltliche Ausgestaltung</i>	161
(c) <i>Vorteile einer Einzelfallbetrachtung im Prozess</i>	162
ee) <i>Stellungnahme: Zulässigkeit ergänzender Vertragsauslegung von Fortbildungsvereinbarungen</i>	165
f) <i>Ausblick: Unwahrscheinlichkeit erneuter Rechtsprechungsänderung</i>	169
VI. <i>Bewertungsfazit zum „status quo“ der Klauselkontrolle</i>	172
C. <i>Vorschlag zur Neukonzeption: Kostentragung durch neuen Arbeitgeber = Ablösezahlungen für Arbeitnehmer</i>	177
I. <i>Wechsel des Prüfungsmaßstabs durch Wechsel der Perspektive</i>	177
1. <i>Rückgang der Investitionsbereitschaft als Folge erhöhter Anforderungen</i>	177
2. <i>Förderung der Fortbildung als überindividuelles Gut</i>	179
3. <i>Bedürfnis für eine überindividuelle Lösung</i>	180
4. <i>Parallelen zum professionellen Fußball</i>	181
5. <i>Übertragung: Ausgleich unter Einbeziehung des zukünftigen Arbeitgebers</i>	184
II. <i>Darstellung des Systems der Ablöse- und Ausbildungsentschädigungen im Sport</i>	186
1. <i>Tatsächliche und rechtliche Verhältnisse</i>	187
a) <i>„Ein-Platz-Prinzip“ und Verbandspyramide</i>	187

b) <i>Beziehung zwischen Verein und Sportler</i>	190
aa) <i>Amateure</i>	191
bb) <i>Vertragssportler</i>	191
cc) <i>Berufssportler</i>	192
(1) <i>Berufssportler als Arbeitnehmer der Vereine</i>	193
(2) <i>Herausragende Bedeutung befristeter Arbeitsverträge</i>	194
c) <i>Rechtliche Beziehungen zwischen Verbänden und Vereinen</i>	197
d) <i>Beziehung zwischen (Berufs-)Sportler und Verband</i>	199
e) <i>Zusammenfassung der Darstellung</i>	200
2. <i>Überblick über die bisherigen Regelungskonzepte im Sport</i>	201
a) <i>Begriffsklärung</i>	202
b) <i>Rechtsquellen der Zahlungsansprüche</i>	202
c) <i>Zu unterscheidende tatsächliche Konstellationen von Spielerwechseln</i>	203
d) <i>Erläuterung der Rechtsfolgen</i>	206
3. <i>Rechtliche Beurteilung und Rechtfertigung sportrechtlicher Ablöseregeln</i>	207
a) <i>Zur Verteidigung der Statuten angeführte Rechtfertigungsgründe</i>	207
aa) <i>Überblick</i>	208
bb) <i>Einzelerläuterungen</i>	209
b) <i>Bewertung der Konzepte und Rezeption der Erwägungen in der Rechtsprechung</i>	211
aa) <i>Fall Baake – LAG Berlin v. 21.6.1979</i>	211
bb) <i>Bosman-Entscheidung des EuGH v. 15.12.1995</i>	213
cc) <i>„Kienass, der deutsche Bosman“ – Urteil des BAG v. 20.11.1996</i>	216
dd) <i>Urteile des BGH v. 27.9.1999 und des OLG Oldenburg v. 10.5.2005</i>	219
ee) <i>Fortentwicklung der Bosman-Grundsätze im Fall Bernard – EuGH v. 16.3.2010</i>	220
ff) <i>„David gegen Goliath“ – SV Wilhelmshaven und die FIFA</i>	223
(1) <i>Berechnung der Ausbildungsentschädigung nach Art. 20 i.V.m Anhang 4 RSTS</i>	223

(2) Gerichtliche Würdigung	226
gg) <i>Exkurs: Errichtung eines Solidarfonds als „milderes Mittel“</i>	228
c) <i>Quintessenz der Rechtsprechungsentwicklung</i>	230
aa) <i>Akzeptanz der rechtfertigenden Zwecke</i>	231
bb) <i>Unverhältnismäßigkeit einer individuellen Spielersperre</i>	232
dd) <i>Zeitlicher und inhaltlicher Bezug zu Ausbildung</i>	232
ee) <i>Transparenzgebot / Bedeutung und Umfang der „tatsächlichen Kosten“</i>	233
(1) <i>Umfang der Kosten</i>	235
(2) <i>Maßgebliche Perspektive</i>	239
ff) <i>Eventualitäts- und Zufallscharakter</i>	241
cc) <i>Bedeutung der Befristung von Spielerverträgen</i>	242
d) <i>Auswirkungen der Rechtsprechung auf den Fußball</i>	243
4. <i>Zwischenergebnis</i>	247
III. <i>Umsetzung in der Arbeitswelt</i>	248
1. <i>Geeignete Branchen</i>	249
a) <i>Fachliche Einheitlichkeit</i>	250
b) <i>Fortbildungsträchtigkeit</i>	251
c) <i>Organisationsstruktur der Branche</i>	252
d) <i>Beispiele</i>	253
2. <i>Geeignete Normgeber und taugliche Rechtsformen</i>	254
a) <i>Statuierung einer Ausgleichspflicht durch Parlamentsgesetz</i>	255
aa) <i>Vorrangigkeit existierender gesetzlicher Ansprüche</i>	255
(1) <i>Ansprüche aus Geschäftsführung ohne Auftrag (§§ 677 ff. BGB) und ungerechtfertigter Bereicherung (§§ 812 ff. BGB)</i>	256
(2) <i>Schadensersatz wegen wettbewerbsschädigendem Verhalten</i>	257
(3) <i>Zwischenergebnis</i>	258
bb) <i>Vorteile einer gesetzlichen Regelung: Legitimation, Reichweite und Sicherheit</i>	258
cc) <i>Verallgemeinerungszwang als Nachteil</i>	258

b) Vereinbarung eines Ausgleichs durch Tarifvertrag	260
aa) Vorteile der Selbstverwaltung	260
bb) Grenzen der Tarifmacht als Hinderungsgrund	261
c) Umsetzung im Rahmen „Gemeinsamer Einrichtungen“ der Tarifvertragsparteien	262
aa) Tatsächliche und rechtliche Grundlagen	
Gemeinsamer Einrichtungen	262
(1) Beispiele aus der tariflichen Praxis	263
(a) Sozialkasse des Baugewerbes (SOKA-BAU)	263
(b) Ausbildungsumlage der SOKA-Bau	264
(c) Bestehende Fortbildungseinrichtungen	265
(2) Rechtliche Vorgaben und Grenzen bei der Schaffung gemeinsamer Einrichtungen	266
(a) Zulässige Zwecke – gemeinsame Einrichtungen als „entwicklungsoffenes Instrument“	266
(b) Gründung einer gemeinsamen Einrichtung und Wirkungsweise der Normen	267
(c) Sonderfall als Regelfall: Allgemeinverbindlicherklärung	269
bb) Prüfungsbeispiel der „gemeinsamen Fortbildungseinrichtung“	272
cc) Rechtliche Bewertung der Ausgleichsverpflichtung im Rahmen gemeinsamer Einrichtungen	274
(1) Bestandsaufnahme	274
(a) Bejahende Auffassung Bötticher	274
(b) Verbreitete ablehnende Auffassung	275
(c) Stellungnahme	276
(aa) Rechtsqualität einer „Einrichtung“	277
(bb) Argument der begrenzten Tarifmacht	278
(cc) Argument des fehlenden Regelungs- oder Schutzbedürfnisses	280
(dd) Schutz der Arbeitnehmeransprüche als Maßstab und Leitlinie	282
(d) Zwischenergebnis	284

d) Umsetzung durch innerverbandliche Rechtssetzung	284
aa) Grundsätzliche Anforderungen	284
bb) Mögliche Normgeber: Arten von Arbeitgebervereinigungen	285
(1) Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände	285
(2) Industrie- und Handelskammer / Handwerkskammer	286
(3) Beispiele verbandlicher Fortbildungsförderung	288
(a) Weiterbildung zum „geprüften Automobilverkäufer“	289
(b) Fortbildungseinrichtungen der Industrie- und Handelskammer	290
cc) Innerverbandliche Umsetzung einer Ablöseregelung	291
(1) Erläuterung der Struktur der Arbeitgeberverbände	291
(a) Satzung und Nebenordnungen	292
(b) Rechte und Pflichten der Mitglieder	293
(c) Normgeltung in Verbandspyramiden	294
(2) Statuierung der Ablösepflicht als Vereinspflicht	297
(a) Vorteile: Sachnähe und Gegnerfreiheit	298
(b) Nachteil: begrenzter Geltungsbereich	299
3. Zwischenergebnis	299
IV. Maßstabsbestimmung und materielle Prüfung möglicher Ausgleichsregelungen	300
1. Identifizierung möglicher Interessenkollisionen	302
a) Interessen der Arbeitnehmer	303
aa) Einordnung in 3-Stufen-Lehre des Bundesverfassungsgerichts	305
(1) Einstufung der bisherigen Modelle	306
(2) Übertragbarkeit auf die hiesigen Modelle	308
(a) Notwendigkeit der Stufenzuordnung	309
(b) Vergleich der Auswirkungen	310
(c) Wahl des Berufes vs. Wahl des Arbeitsplatzes	311

(3) <i>Rechtfertigung eines Eingriffs in die freie Wahl des Arbeitsplatzes</i>	312
(a) <i>Grundsatz</i>	312
(b) <i>Besonderheiten des hiesigen Modells</i>	313
bb) <i>Zwischenergebnis</i>	314
b) <i>Interessen des ehemaligen Arbeitgebers</i>	315
aa) <i>Berufsfreiheit, Art. 12 Abs. 1 GG</i>	315
bb) <i>Anderweitig berührte Grundrechte</i>	316
cc) <i>Gewichtung / Kollisionsfeststellung</i>	317
c) <i>Interessen des neuen Arbeitgebers</i>	319
d) <i>Interessen der Verbände und Tarifvertragsparteien</i>	321
aa) <i>Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit</i>	322
(1) <i>Sachlicher Schutzbereich</i>	322
(a) <i>Abgrenzung zwischen Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit</i>	323
(b) <i>Entschädigungszahlung als interne Organisationshandlung</i>	324
(c) <i>Zwischenergebnis</i>	325
(2) <i>Persönlicher Schutzbereich</i>	326
(a) <i>Erfordernis der freiwilligen und privatrechtlichen Vereinigung</i>	326
(b) <i>Konsequenzen für IHK, Handwerkskammer und Innung</i>	328
bb) <i>Eingriffsfeststellung</i>	329
e) <i>Zwischenergebnis</i>	329
2. <i>Verpflichtung der Normgeber zur Auflösung der Kollisionen?</i>	330
a) <i>Gesetzgeber</i>	331
aa) <i>Schutzfunktion der Abwehrgrundrechte</i>	331
bb) <i>Verhältnismäßigkeitsgrundsatz als inhaltlicher Prüfungsmaßstab</i>	332
b) <i>Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien</i>	334
aa) <i>Von der unmittelbaren zur mittelbaren Grundrechtsbindung der Tarifvertragsparteien</i>	335
(1) <i>Einschätzungsprärogative bei Gleichheitsrechten</i>	336
(2) <i>Schutzpflichttheorie bei Freiheitsgrundrechten</i>	337

bb) Inhaltlicher Maßstab der Prüfung	338
cc) Auswirkungen der Allgemeinverbindlichkeit auf den Prüfungsmaßstab	339
(1) Meinungsstand	340
(2) Gespaltene Prüfung und entgegengesetzte Ergebnisse als Folge?	341
(3) Besonderheiten des Komplexes „Erstattung von Fortbildungskosten“	342
(a) (Fehlende) Tarifdispositivität der Rechtsprechung zu Rückzahlungsklauseln	343
(b) Verhältnismäßigkeitsgrundsatz als Grenze tariflicher Gestaltung	345
dd) Zwischenergebnis zum konkret anzuwendenden Prüfungsmaßstab	346
ee) Bindung an Grundfreiheiten	347
c) Arbeitgeberverbände und -vereinigen	347
aa) Grundsatz der Vereinsautonomie, Art. 9 GG	348
bb) Statthaftigkeit gerichtlicher Inhaltskontrolle von Vereinsbinnenrecht	349
(1) Freiwilligkeit als Voraussetzung der Vereinsautonomie	350
(2) Ausfall des Korrektivs der Freiwilligkeit bei bestimmten Vereinigen	351
cc) Inhaltliche Ausgestaltung der Satzungskontrolle	352
(1) Rechtsgrundlage	352
(2) Maßstab	353
(a) Umfang der Bindung Privater	354
(b) Modifikation der Auswahl zu berücksichtigender Interessen	355
(3) Zwischenergebnis	358
(4) Anwendung auf Arbeitgebervereinigungen	358
(a) Soziale Mächtigkeit von Arbeitgebervereinigungen	359
(b) Kontrolle von Regelungen nicht sozial-mächtiger Arbeitgeberverbände	361
(aa) Vereinsrechtliche Bewertung	361

(bb) <i>Mangelhafte Berücksichtigung der Drittbetroffenheit</i>	362
(c) <i>Stellungnahme</i>	363
dd) <i>Fazit</i>	364
3. <i>Konkreter Ausgleich der kollidierenden Interessen</i>	365
a) <i>§ 75f HGB als einfach-gesetzliche Auflösungsnorm</i>	366
aa) <i>Betrachtung des Norminhalts</i>	367
(1) <i>Tatbestand der Regelung</i>	367
(a) <i>Übertragung auf sämtliche Arbeitnehmer</i>	368
(b) <i>Keine Anwendung auf arbeitnehmermitbestimmte Regelungen</i>	369
(2) <i>Rechtsfolge der Unverbindlichkeit</i>	369
bb) <i>Anwendung auf Ausgleichsverpflichtungen</i>	370
(1) <i>Tatbestandsmäßigkeit einer Ausgleichsregelung</i>	371
(a) <i>Ausgleichsanspruch als Sperrabrede iSd § 75f HGB</i>	371
(b) <i>Vergleich mit Provisionsforderungen bei erfolgreicher Arbeitnehmerüberlassung</i>	372
(c) <i>Bewertung von Abwerbeverboten – Urteil des BGH v. 30.4.2014</i>	374
(d) <i>Stellungnahme</i>	375
(2) <i>Schlussfolgerungen für das Schicksal von Sperrabreden</i>	375
(a) <i>Vergleich mit der Neufassung des § 9 Abs. 1 Nr. 3 AÜG</i>	376
(b) <i>Möglichkeit der korrigierenden Einzelfallabwägung auch bei § 75f HGB</i>	377
(c) <i>Vorzugswürdigkeit einer verfassungsrechtlichen Abwägung</i>	377
cc) <i>Zwischenergebnis: Übertragbarkeit des bisher gefundenen Maßstabs auf Sperrabreden</i>	379
b) <i>Grundsatz der Verhältnismäßigkeit</i>	380
aa) <i>Feststellung legitimer Zwecke</i>	381
(1) <i>Berücksichtigungsfähigkeit der Zwecke</i>	381
(a) <i>Amortisationsinteresse des investierenden Arbeitgebers</i>	382
(b) <i>Aufwendungsersatzinteresse</i>	383

(c) <i>Interessen der Arbeitgebervereinigungen</i>	383
bb) <i>Eignung zur Zweckerreichung</i>	384
(1) <i>Aufwendungsersatzfunktion</i>	384
(2) <i>Anreizschaffung vs. Aufwendungsersatz</i>	385
(3) <i>Eignung zur Sicherung von Branchenqualität und -gleichgewicht</i>	386
(4) <i>Zwischenergebnis zur Eignungsprüfung</i>	387
cc) <i>Prüfung der Erforderlichkeit – mildere Alternativen?</i>	387
(1) <i>Verzicht auf Neukonzeption und Beibehaltung der Rückzahlungsklauseln</i>	387
(a) <i>Vergleich der Eingriffsintensität mit status quo</i>	388
(aa) <i>Entlastung durch Wegfall der Schuldnerstellung?</i>	388
(bb) <i>Drohende tatsächlich und wirtschaftliche Nachteile</i>	388
(cc) <i>Konkrete Bewertung / Stellungnahme</i>	390
(dd) <i>Zwischenergebnis</i>	391
(ee) <i>Eignung zur Wahrung der Interessen des investierenden Arbeitgebers</i>	392
(2) <i>Ausschluss weiterer Varianten</i>	392
(a) <i>Abschluss langfristiger Arbeitsverträge zur Beschränkung der Mobilität</i>	393
(b) <i>Errichtung eines Solidarfonds</i>	394
dd) <i>Leitlinien für den Tatbestand hypothetischer Umsetzungen</i>	396
(1) <i>Definition der Gläubiger und Schuldner</i>	397
(2) <i>Konzeptionierung auslösender Tatbestände</i>	398
(a) <i>Übertragung der Grundsätze der Rechtsprechung im status quo</i>	399
(b) <i>Einbeziehung der beruflichen Erstausbildung / Grenze des § 12 BBiG</i>	400
(aa) <i>Spezielles Klauselverbot des § 12 Abs. 2 Nr. 1 BBiG</i>	402

(bb) <i>Allgemeines Beschränkungsverbot</i> <i>des § 12 Abs. 1 S. 1 BBiG</i>	403
(cc) <i>Sonderfall: Duale Studiengänge</i>	406
(c) <i>Beschränkung der Regelung auf einen</i> <i>unmittelbaren Wechsel</i>	407
(d) <i>Mehrfache Wechsel innerhalb des</i> <i>Geltungsbereichs</i>	409
(3) <i>Festlegung der maximalen Bindungsdauer</i>	411
(a) <i>Erfordernis eines Zeitfaktors</i>	411
(b) <i>Bestimmung des Zeitfaktors</i>	412
(c) <i>Besonderheit: zweiaktiger</i> <i>Lebenssachverhalt</i>	414
(d) <i>Gebot der Minderung pro rata temporis</i>	416
(4) <i>Erfordernis eines geldwerten Vorteils für den</i> <i>Arbeitnehmer</i>	417
(5) <i>Berechnung der einzubeziehenden Kosten</i>	419
(a) <i>Berücksichtigung tatsächlicher Kosten</i>	421
(aa) <i>Ersatz der Aufwendungen des</i> <i>ehemaligen Arbeitgebers</i>	421
(bb) <i>Ersparte Aufwendungen des neuen</i> <i>Arbeitgebers</i>	423
(cc) <i>Vorzugswürdige</i> <i>Kombinationslösung</i>	427
(dd) <i>Zwischenergebnis</i>	428
(b) <i>Festlegung einer Pauschale</i>	428
(aa) <i>Grundsätzliche Zulässigkeit</i> <i>pauschaler Berechnungen</i>	429
(bb) <i>Ablehnende Auffassung der</i> <i>nationalen Rechtsprechung</i>	429
(cc) <i>Stellungnahme</i>	430
(dd) <i>Ermittlung der Pauschalen in der</i> <i>Praxis</i>	431
(c) <i>Fazit / Vergleich der beiden</i> <i>Anknüpfungsvarianten</i>	432
c) <i>Auskunftsanspruch</i>	433
aa) <i>Fragerecht des neuen Arbeitgebers</i>	434
bb) <i>Auskunftsanspruch des ehemaligen Arbeitgebers</i>	435

cc) <i>Rechtsfolgen: Möglichkeiten der Anfechtung, Kündigung und des Schadensersatzes</i>	436
dd) <i>Zwischenergebnis</i>	438
V. Zusammenfassung der Untersuchung	439
D. Thesen	441
Literaturverzeichnis	445